

REFERAT Hovedudvalget d. 03-02-2015

Mødedato Tirsdag d. 03. februar 2015 kl. 13:00

Mødested Holbækvej 141 B, mødelokale 8, blok B-C, 1. sal

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Gensidig orientering.....	5
Fraværstatistik pr. 31. december 2014.....	8
Sygefraværspolitik januar 2015.....	11
Sundhedsfremmeordning 2015.....	13
Strategi samt tids- og handleplan for håndtering af lokal løndannelse i 2015.....	16
Evalueringsrapport af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014.....	18
Arbejds miljødrøftelse.....	20

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3940

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2014-393499

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Gensidig orientering

Bilag

Kommissorium TR Forum

Orientering til hovedudvalg

Gensidig orientering

Sagsfremstilling

2. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3942

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2014-393504

Arbejds miljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Orientering om beredskab

Kort orientering om status på de strategiske projekter

Bilag

Kommissorium TR Forum

326-2015-30291

Orientering til hovedudvalg

326-2015-30295

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Arbejds miljø:

Arbejdstilsynet er 2013-15 i gang med en særlig tilsynsindsats med fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Lige nu drejer det sig om socialrådgivere i jobcentre, og vi havde tilsynsbesøg 28. og 29. januar. I perioden 1. august-31. december 2015 retter tilsynsindsatsen sig mod lærere.

|MED uddannelse:

Vi er klar til at undervise i det nye 2-dages koncept, og et helt nyt undervisningsmateriale med en "VÆR MED" håndbog er i trykken lige nu. Parterne bag MED-uddannelsen har bygget uddannelsen op over de 6 læringsmål

MED-idéen og formålet med den lokale MED-aftale

Kompetenceforhold

Opgaver i MED

Rammer og vilkår for MED-samarbejdet

Information og drøftelse (medindflydelse)

Retningslinjer (medbestemmelse).

Pædagogikken i den nye MED-uddannelse tager sit udgangspunkt i cooperative learning.

Orientering om nye projekter:

Jan Lysgaard Thomsen orienterede kort om reorganiseringen på direktionniveau og baggrunden herfor. Herunder redegjorde han for fordelingen af områder.

Henriette Eriksen påpegede ulemperne ved reorganiseringen set i forhold til medindflydelse. Jan Lysgaard Thomsen og Hanne Dollerup kommenterede, at man er opmærksom herpå. Muligheden for ad hoc nævn blev fremhævet.

Orientering om beredskab:

Det blev kort drøftet, hvilke konsekvenser en ændring til et § 60 selskab vil have. På næste hovedudvalgsmøde vil Michel van der Linden kort give en orientering om status på arbejdet med beredskabsopgaven.

Kort orientering om status på de strategiske projekter:

Jan Lysgaard Thomsen bemærkede, at Direktionen er opmærksom på medindflydelse i projekterne og medindflydelse indehavernes rolle. Der er niveau 2 leder møde ultimo februar, hvor der vil blive gjort status på projekterne.

Punkt 3: Fraværsstatistik pr. 31. december 2014

Bilag

Oversigt over korttidsfravær Top 5 og Bund 10 pr. 31 december 2015

fraværsstatistik pr. 31. december 2015

Fraværstatistik pr. 31. december 2014

Sagsfremstilling

3. Fraværstatistik pr. 31. december 2014

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-111744 J.nr.: 81.28.00 Dokumentnr.: 326 -2015-2454

SAGSFREMSTILLING

Der fremlægges:

- Fraværstatistik pr. 31. december 2014
- Oversigt over korttidsfravær top 5 og bund 10 pr. 31. december 2014.

Efter overgang til nyt løn- og økonomisystem er det første gang, der er opgjort en sygefraværprocent, der afspejler et helt år.

I forhold til sygefraværprocenten pr. 30. september er der pr. 31. december 2014 sket en stigning fra 4,6 % til 4,8 %. Det er et generelt mønster på landsplan, at sygefraværet er stigende i årets sidste måneder.

Sygefraværprocenten er steget på alle direktørområder, og det afspejler stigningen i den samlede sygefraværprocent for Kalundborg Kommune.

Ser man på, hvordan sygefraværprocenten er fordelt i forhold til korttidssygefravær og langtidssygefravær, er stigningen hovedsagligt sket på korttidssygefraværet.

På oversigten "korttidsfravær top 5" er 4 af de institutioner/afdelinger, der havde det laveste fravær pr. 30. september 2014, forsat på oversigten, men 2 af disse har en stigning i korttidsfraværet. Samlet set er korttidsfraværet på oversigten steget og afspejler den samlede stigning i sygefraværprocenten i Kalundborg Kommune.

På oversigten "korttidsfravær bund 10" er 7 af de institutioner/afdelinger, der havde det højeste fravær pr. 30. september 2014, forsat på oversigten, og 6 af disse har en stigning i korttidsfraværet. Samlet set er korttidsfraværet på oversigten steget og afspejler den samlede stigning i sygefraværprocenten i Kalundborg Kommune.

BEHANDLING

Direktion, Økonomiudvalg, Hovedudvalg.

INDSTILLING

Økonomi- og personaledirektøren indstiller, at fraværstatistikken samt "Oversigt over Top 5 og Bund 10 over korttidsfravær" tages til efterretning.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Fraværstatistikken anvendes som sammenligningsgrundlag i kommunen og til at skabe overblik over, hvor der skal iværksættes yderligere tiltag/indsatser for at nedbringe sygefraværet - for på den måde at opnå større trivsel samt reduktion af vikar-/lønudgifter.

Økonomiudvalgets møde den 21. januar 2015:

Økonomiudvalget vedtog at godkende Økonomi- og personaledirektørens indstilling.

Bilag

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Hanne Damsgaard redegjorde kort for status.

Henriette Eriksen påpegede den bekymrende status på skoleområdet. Hun efterspurgte statistikker specifikt på skoleområdet. HR og Personale undersøger, som aftalt, mulighederne og vender tilbage til Henriette Eriksen.

Punkt 4: Sygefraværspolitik januar 2015

Bilag

Sygefraværspolitik udkast dec 2014.doc

Sygefraværspolitik januar 2015

Sagsfremstilling

4. Sygefraværspolitik januar 2015

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-80578

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-3984

SAGSFREMSTILLING

Som følge af den nye sygedagpengereform, som trådte i kraft henholdsvis den 1. juli 2014 og den 5. januar 2015, har HR og Personale tilpasset Kalundborg Kommunes sygefraværspolitik, således at den hænger sammen med den nye sygedagpengereform.

Sygefraværspolitikken er ændret på følgende punkter:

- Afsnittet vedr. sygefraværssamtaler er tilrettet. Der afholdes sygefraværssamtaler tidligere i fraværforløbet (efter 2 ugers fravær i stedet for efter 3 ugers fravær). Herudover er der indlagt en ekstra samtale således, at der nu afholdes samtaler efter 2, 4 og 7 ugers sygefravær mod tidligere efter 3 og 7 ugers sygefravær. Dette er for at matche den nye sygedagpengereform i forhold til tidligere indsats.

- Afsnittet vedr. fastholdelse er tilføjet muligheden for etablering af "Fast Track-løsning", som er en ny mulighed i henhold til den nye sygedagpengereform, hvor jobcenter og arbejdsgiver tidligt i fraværforløbet kan iværksætte en fælles indsats, hvis det vurderes, der kan blive tale om et længere sygefraværforløb.

Desuden er der nogle mindre redaktionelle ændringer.

Ovenstående vil blive indarbejdet i den administrative vejledning vedr. håndtering af sygdom.

BEHANDLING

Direktionen, Hovedudvalget.

INDSTILLING

Økonomi- og personaledirektøren indstiller, at ændringerne i sygefraværspolitikken godkendes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Sygefraværspolitik udkast dec 2014.doc

326-2015-5033

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Hovedudvalget vedtog at godkende ændringerne i sygefraværspolitikken.

Punkt 5: Sundhedsfremmeordning 2015

Bilag

Sundhedsfremmeordning 2015 jan

Sundhedsfremmeordning 2015

Sagsfremstilling

5. Sundhedsfremmeordning 2015

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-83843

J.nr.: 87.00.00

Dokumentnr.: 326 -2015-15393

SAGSFREMSTILLING

Sundhedsfremmeordningen er etableret i henhold til O.08 - Aftale om sundhed og trivsel.

De centrale parter "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" siger i §4, at kommunens øverste MED-udvalg skal aftale retningslinjer for sundhedsfremmeindsatsen indeholdende konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Da kravet om sundhedsfremmeordninger trådte i kraft i 2008 havde Kalundborg Kommune allerede etableret en sundhedsordning, og Hovedsikkerhedsudvalget var dengang af den opfattelse, at gældende vilkår for og indhold i sundhedsordningen opfyldte overenskomstens bestemmelser.

Der er ingen minimumsbestemmelser knyttet til kravet om sundhedsfremmeordninger. Kalundborg Kommunes tilbud om årlig deltagelse i et større motionsarrangement er politisk bestemt og indgår som en del af sundhedsfremmeordningen.

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at komme med forslag til sundhedsfremmende aktiviteter.

Arbejdsgruppen har på møde den 6. januar 2015 udarbejdet en række forslag til sundhedsaktiviteter i 2015, hvoraf de økonomiske omkostninger i forbindelse med afholdelse af aktiviteterne også fremgår.

Forslaget indeholder deltagelse i DHL-stafetten, aktivitetsdag for Kalundborg Kommunes medarbejdere, løbehold for begyndere, 3 foredrag og sundhedsindsatser med fokus på sundhed og trivsel i organisationen.

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Arbejdsgruppen indstiller at aktiviteterne i sundhedsfremmeordning 2015 godkendes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Aktiviteterne finansieres inden for den afsatte pulje på 500.000,00 kr.

Bilag

Sundhedsfremmeordning 2015 jan

326-2015-6214

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Hovedudvalget godkendte aktiviteterne i Sundhedsfremmeordning 2015.

Aktivitetsdagen bliver den 29. maj 2015 på Gisseløre stadion.

Hovedudvalget besluttede, at Sundhedsfremmeordning 2016 skal drøftes på en temadrøftelse.

Punkt 6: Strategi samt tids- og handleplan for håndtering af lokal løndannelse i 2015

Bilag

lokal løndannelse 2015.docm

Lønpolitik 2013.doc

Strategi samt tids- og handleplan for håndtering af lokal løndannelse i 2015

Sagsfremstilling

6. Strategi samt tids- og handleplan for håndtering af lokal løndannelse i 2015

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3798

J.nr.: 81.00.00

Dokumentnr.: 326 -2015-18779

SAGSFREMSTILLING

I henhold til "Fællesaftale om lokal løndannelse" mellem KL og KTO samt jf. vedlagte lønpolitik udarbejder Kalundborg Kommune et notat indeholdende strategier samt tids- og handleplan for håndteringen af lokal løndannelse i 2015.

Formålet med notatet er at skitsere rammerne for den kommende forhandlingsrunde. Herudover gennemgås proceduren samt tids- og handleplanen for håndtering af lokal løndannelse. Notatet sendes efter godkendelse i direktionen til de involverede parter og er dermed med til at præcisere grundlaget og afsættet for forhandlingerne. Der er tale om en videreførelse af den vedtagne praksis.

BEHANDLING

Direktionen, Hovedudvalg

INDSTILLING

Økonomi- og personalelederen indstiller, at sagen godkendes og fremsendes til drøftelse i Hovedudvalget.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Direktionens møde den 27. januar 2015:

Direktionen vedtog at anbefale økonomi- og personalelederen indstilling.

Bilag

lokal løndannelse 2015.docm

326-2015-18777

Lønpolitik 2013.doc

326-2015-18774

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Hovedudvalget vedtog at godkende økonomi- og personalelederen indstilling.

Punkt 7: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014

Bilag

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2014

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014

Sagsfremstilling

7. Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-60880

J.nr.: 81.05.00

Dokumentnr.: 326 -2015-14343

SAGSFREMSTILLING

Hovedudvalget har besluttet at fællesintroduktion for nye medarbejdere skal evalueres én gang årligt.

I 2008 blev fællesintroduktion for nye medarbejdere i Kalundborg Kommune introduceret. Der har været afholdt i alt 20 introduktionsseancer i perioden fra 2008 - til og med 2014.

Fra starten i 2008 var det obligatorisk for alle nye medarbejdere at deltage i introduktionsseancerne, men siden medio 2011 har det været frivilligt at deltage.

Evalueringen viser, at de fremmødte er meget tilfredse med introduktionen.

Der er en udfordring i forhold til, at en stor procentdel af de nye medarbejdere ikke deltager i introduktionsseancerne. Samlet har der været en deltagelsesprocent på 6,1 % i 2014.

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014 er vedhæftet.

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Økonomi- og personaledirektøren indstiller at evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2014 drøftes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2014

326-2015-14367

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Flere medlemmer af Hovedudvalget udtrykte, at introduktionen burde gøres obligatorisk. Dilemmaerne heri blev drøftet. Herunder blev vigtigheden af fællesintroduktionen fremhævet. Der var enighed i Hovedudvalget om, at deltagelsen på fællesintroduktionen skal øges. HR og Personale vil gøre en særlig indsats for at højne deltagerantallet.

Punkt 8: Arbejdsmiljødrøftelse

Bilag

Arbejdsulykker 2014

Metode til opgørelse af reduktionsmålene vedr muskel-skelet og psykisk arbejdsmiljø.pdf

Metode til opgørelse af reduktionsmålet vedr alvorlige arbejdsulykker.pdf

APV-tendenser 2014

Arbejdsmiljødrøftelse

Sagsfremstilling

8. Arbejdsmiljødrøftelse

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-5378

J.nr.: 87.00.10

Dokumentnr.: 326 -2015-28699

SAGSFREMSTILLING

Alle virksomheder skal i henhold til Arbejdsmiljøloven holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. For at kvalificere denne drøftelse besluttede Hovedudvalget den 2. december 2014, at lade faktuelle data fra statistikken over arbejdsulykker, de lokale APV-handlingsplaner og trivselsmålingen m.v. indgå i drøftelsen, som også skal inddrage de nationale 2020 mål for arbejdsmiljøet.

De nationale mål er:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- Andelen af beskæftigede, der har muskel-skeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

Når reduktionsmålene skal opgøres, kræver det bl.a. samkøring af nationale statistikker, og derfor kan vi ikke lokalt opgøre vores opfyldelse af 2020-målene.

Statistikken over arbejdsulykker i Kalundborg Kommune 2014 viser 56 anmeldte ulykker med fravær. I 2013 var det tilsvarende tal 84. Til gengæld er ulykker uden fravær steget fra 250 i 2013 til 302 i 2014.

Antallet af anmeldte erhvervssygdomme (formodede arbejdsbetingede lidelser) kan vi i stil med tidligere ikke få nogen oplysninger om.

En smileystatus fra Arbejdstilsynet ultimo 2014 viser, at Kalundborg Kommune har 105 grønne og 4 gule smileys.

En gennemgang af de lokale APV-handlingsplaner viser en bred variation af almindeligt forekommende arbejdsmiljøpåvirkninger.

Det er HR & Personales vurdering, at arbejdsmiljøorganisationen udfører et stort, systematisk og forebyggende arbejde. Herom vidner såvel ulykkesstatistikken, de lokale APV'er og den aktuelle smileystatus.

For at dette arbejde fortsat kan udvikles, foreslår HR & Personale at arbejdsmiljødrøftelsen resulterer i en række tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2015. Der foreslås:

Brush up til gamle §9- og arbejdsmiljøuddannelser (1 dag)

Brush up - APV og EASY (2 x ½ dag)

Nudging (½ dag)

Arbejdsmiljøorganisationens arbejde med sygefravær (½ dag)

Psykisk arbejdsmiljø og social kapital, f.eks. Fair proces (½ dag)

Psykisk arbejdsmiljø og social kapital (½ dag)

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Økonomi- og Personaledirektøren indstiller, at sagen drøftes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Udgifter til supplerende arbejdsmiljøuddannelse afholdes over den centrale konto til uddannelse af MED- og arbejdsorganisationens medlemmer, der administreres af HR & Personale.

Bilag

Arbejdsulykker 2014	326-2015-28690
Metode til opgørelse af reduktionsmålene vedr muskel-skelet og psykisk arbejdsmiljø.pdf	326-2015-29970
Metode til opgørelse af reduktionsmålet vedr alvorlige arbejdsulykker.pdf	326-2015-29969
APV-tendenser 2014	326-2015-29196

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2015:

Palle Bruun Olsen redegjorde for antallet af anmeldelser.

Hovedudvalget drøftede i grupper arbejdsmiljøspørgsmål. Følgende kom ud af drøftelserne:

Hvordan kan vi klæde arbejdsmiljøorganisationen på til forsat at arbejde med sygefravær og social kapital?

- En fælles dag for leder, TR og AMR dag med udgangspunkt i udgivelsen "En kur mod sygefravær"
- Et formaliseret samarbejde mellem leder, TR og AMR
- En kulturændring, hvor fokus på at en ny og god historie skal fortælles
- Italesættelse og åbenhed om fravær
- Tættere kontakt mellem arbejdsplads (leder/AMR/TR/eller en kollega) og medarbejder på en ikke formaliseret måde under en sygdomsmeddelelse. Fokus under kontakten skal være omsorg og være etisk funderet.
- Høj social kapital
- En formalisering af en italesættelse af fraværet og forholdene på den lokale arbejdsplads
- Fokus på at fraværet er et ledelsesansvar, men at der skal være opmærksomhed på at den enkelte tillige har et ansvar for kulturen på arbejdspladsen
- Ledelsen skal have for øje, at en frygt for fyring kan føre til at medarbejdere møder syge op på arbejde.

Hvordan kan vi bidrage til opfyldelsen af de nationale 2020 mål?

- Et systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Ledelsen skal støtte op om arbejdet, bl.a. ved at medvirke til at fortælle de gode historier
- I forhold til vold og trusler: nedsættelse af en arbejdsgruppe på tværs af institutionerne, hvor der arbejdes med forebyggelse og erfaringsudveksling.

Hvad er behovet for supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2015?

- Ang. vold og trusler: nænsom nødværge
- Psykisk førstehjælp til AMR, herunder en forventningsafstemning til AMRs ansvar
- Fokus på konflikthåndtering
- Fokus på mødet mellem leder og medarbejder efter en voldsom oplevelse
- Hjælp til at finde ud af, hvad man skal gøre når skadet er sket - eksempelvis efter vold eller trusler
- Fokus på et for lavt deltagertal blandt lederne på uddannelsen.

Hovedudvalget vedtog, at Palle Bruun Olsen, Ellen Dane og Elsebeth Methmann færdiggør og udsender katalog over tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2015.

Derudover udarbejder Palle Bruun Olsen, Ellen Dane og Elsebeth Methmann forslag til andre aktiviteter til

næste møde i Hovedudvalget.